



Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material

La licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciente.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

-

Impacto del COVID- 19 en el Derecho laboral en Colombia: Despido sin justa causa en el año 2020 ¹

María Cecilia Alarcón Ortiz²

Universidad Católica de Colombia

Resumen

En Colombia la tasa de desempleo e inestabilidad laboral se ha presentado prácticamente a lo largo de toda su historia. Sin embargo; la pandemia del COVID-19 ha generado un impacto social y económico en los trabajadores colombianos teniendo en cuenta que muchas empresas han quedado fuera del mercado, en especial las microempresas, pues su capital no fue suficiente para soportar las restricciones impuesta en la cuarentena. En particular, los sectores de turismo y comercio fueron los principales afectados, teniendo que reducir su personal en porcentajes mayores al 50% (Galeano, 2020). No obstante, las grandes empresas están justificando los despidos a partir de la causal de fuerza mayor aun cuando su capital es suficiente para mantener la totalidad de su recurso humano.

La legislación laboral en Colombia garantiza el derecho al trabajo a partir del Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia y El Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, éste último establece en su Artículo 64 la indemnización por despido sin justa causa. Sin embargo, es necesario establecer si los despidos sin justa causa son legales durante la pandemia del COVID-19 en Colombia.

Palabras Claves: Indemnización; COVID-19; Contrato; Despido; Trabajador; Empleador; Colombia.

¹ Artículo de investigación presentado como requisito para optar al título de Abogado de la Universidad Católica de Colombia, bajo la asesoría del Doctor Francisco Rafael Ostau de Leon, docente de la Facultad de Derecho, 2020.

² Estudiante con terminación de materias de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, identificada con código estudiantil 2111344 y correo electrónico mcalarcon44@ucatolica.edu.co

Impact of COVID-19 on Labor Law in Colombia: Dismissal without just cause in 2020

Abstract

In Colombia, the unemployment rate and job instability have occurred practically throughout its history. Nevertheless; The COVID-19 pandemic has generated a social and economic impact on Colombian workers, taking into account that many companies have been left out of the market, especially micro-enterprises, as their capital was not enough to withstand the restrictions imposed in the quarantine. In particular, the tourism and commerce sectors were the main affected, having to reduce their staff by percentages greater than 50% (Galeano, 2020). However, large companies are justifying the dismissals based on force majeure even though their capital is sufficient to maintain all of their human resources.

Labor legislation in Colombia guarantees the right to work based on Article 25 of the Political Constitution of Colombia and the Substantive Labor Code. Likewise, the latter establishes in its Article 64 compensation for dismissal without just cause. However, it is necessary to establish whether dismissals without just cause are legal during the COVID-19 pandemic in Colombia.

Key words: Compensation; COVID-19; Contract; Dismissal; Employee; Employer; Colombia.

Sumario

Introducción. 1. Indemnización por despido sin justa causa en Colombia- Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. 2 Estabilidad laboral en Colombia. 3. Impacto del COVID-19 en la estabilidad laboral en Colombia: Año 2020. 3.1 Aplicación de la figura de indemnización por despido sin justa causa durante el año 2020. 3.2 Suspensión del contrato de trabajo y despido justificado en causal de fuerza mayor durante la pandemia del COVID- 19 en Colombia. 3.3 Porcentaje de desempleo durante la cuarentena obligatoria en Colombia. Conclusiones. Referencias.

Introducción

La situación laboral en el país ha sido precaria a lo largo de la historia; aunque en un principio quizá se tenían mayores garantías y oportunidades para poder mantener una estabilidad laboral durante un tiempo indefinido, situación que brindaba a los trabajadores la seguridad en cuanto al poder conservar un trabajo digno. No obstante, con el paso de los años, las reformas laborales; que en su momento los gobiernos de turno ha implementaron en la normatividad laboral, provocaron que la relación laboral actual del país, sufra una flexibilidad en cuanto a la modalidad de terminación de contratos laborales. Esta situación, dificulta aún más la estabilidad y la garantía de condiciones laborales dignas para los trabajadores (Jaramillo, 2011).

La figura legal de indemnización por despido sin justa causa, contemplada inicialmente en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, ha planteado una solución jurídica, en cuanto a la satisfacción de perjuicios económicos causados por el incumplimiento de lo pactado en una relación laboral. No obstante, con la pandemia del COVID- 19, se generó un impacto en el mercado laboral y la situación económica de las empresas y sus trabajadores. Así mismo, las condiciones laborales se ven afectadas de manera negativa. Esto, teniendo en cuenta que es la ocurrencia de un hecho sin precedentes en la historia, no solo a nivel nacional, sino mundial (Ospina, 2017).

A pesar de que algunas empresas efectivamente no dieron abasto con el mantenimiento de sus nóminas por ser parte de un sector que dependía directamente del turismo, comercio u otras actividades que fueron restringidas en su totalidad; existen empresas que optaron por la opción de suspender contratos o terminarlos bajo la justificación de una causal de fuerza mayor (Merchán, 2020).

Por lo anterior, es necesario abordar el alcance normativo y social de la indemnización por despido sin justa causa ajustado a la realidad actual del trabajador y las consecuencias laborales del COVID-19 en Colombia. De tal manera que, con el estudio de esta problemática, la sociedad y la academia sean conscientes de la relevancia en la aplicación del Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo y la protección del derecho al trabajo en general, pues esta norma rige asuntos primordiales en favor del trabajador. De igual manera, como abogados y estudiantes, es importante establecer una verificación de la aplicación del derecho laboral en el período de la pandemia del COVID- 19, con el fin de emitir conceptos y asesorías acertadas a quienes se vean inmersos en situaciones de indefensión frente a empresas que si cuentan con la capacidad de mantener una nómina.

La metodología escogida para esta investigación será la sociojurídica, la cual se desarrollará en torno a un área específica, con sus propias cualidades; incluyendo las relaciones laborales, desde una perspectiva cualitativa y social, con el fin de determinar el alcance normativo (hermenéutica) de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa con la realidad social del trabajador colombiano en la actualidad (Agudelo, 2018).

1. Indemnización por despido sin justa causa en Colombia- Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que al ser consensuado permite que una de las dos partes de por terminado el mismo. De un lado, el trabajador debe dar por terminado el contrato por medio de una carta de renuncia que obre como notificación al empleador del deseo de no continuar laborando. Así mismo, el empleador; estará facultado para hacer una terminación unilateral cuando el trabajador ha incumplido una de las faltas consagradas en el Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. No obstante, en diferentes ocasiones puede que el despido se presenta de manera injustificada, razón por la cual se

contempló una indemnización a favor del empleado cuando el empleador obra de mala fe y lo despide fuera de las causales establecidas como justificadas (Díazgranados,2018).

De acuerdo con el Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo:

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización (p.25).

Lo anterior, aplica de manera general para todo tipo de contrato laboral. Teniendo en que en relación con la legislación colombiana, los contratos laborales pueden ser: I. Contrato a término fijo. II. Contrato a término indefinido y aquel que es característico de la tercerización laboral III. Contrato de obra o labor (Campos, 1997).

En efecto, la indemnización para cada tipo de contrato laboral se establece de la siguiente manera:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días (p. 26).

En decir, la indemnización de un contrato a término fijo, se hace por el tiempo que hiciera falta para culminar el contrato y no debe ser siempre mayor a 15 días. Así mismo, es importante resaltar que a diferencia del contrato a término indefinido, el monto del salario no es relevante (Guerrero, 2014).

De otro lado, cuando el acuerdo entre el empleador y el trabajador es a término indefinido, se tendrán en cuenta las reglas establecidas por el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente manera:

Tabla No 1. Indemnización por despido sin justa causa: Art 64 CST

Indemnización Art 64 CST		
Tiempo	Salario inferior a 10 SMMLV	Salario superior a 10 SMMLV
Menor a 1 año	30 días de salario	20 días de salario
Mayor a 1 año	20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.	15 días adicionales de salario sobre los 20 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Fuente: Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo

De ahí que, la indemnización de un contrato a término indefinido por despido injustificado se relaciona directamente con el tiempo de antigüedad del trabajador.

Ahora bien, en el siguiente apartado revisaremos la realidad de la estabilidad laboral de Colombia y la implicación del COVID -19 en la garantía laboral que se les brinda a los empleados en el país.

2 Estabilidad laboral en Colombia.

En Colombia, es posible abordar la estabilidad laboral a partir de las siguientes teorías: Absoluta o relativa.

En cuanto a la teoría de la estabilidad absoluta, es importante resaltar que es aquella que se aplicaba antes de las reformas laborales y la flexibilización que tuvo la relación laboral en la década de los años 70, por medio de la cual, se otorgaba al trabajador un seguro en cuanto a la permanencia y seguridad de no ser despedido, excepto cuando se comprobara una justa causa atribuible. Esto, con base en los principios laborales del respeto y el cumplimiento de la estabilidad laboral contemplada por Jaramillo (2011) como: “La garantía total al trabajador de mantener su puesto de trabajo siempre y cuando cumpliera con las obligaciones adquiridas y no fuera responsable por incurrir en alguna de las causas justas para el despido inmediato” (p.15). Ante esto La Corte Suprema de Justicia (1998) por medio de la Sentencia SU -250 de 1998 también indicó que: “Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono la

facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada” (p.45).

Ahora bien, en cuanto a la segunda teoría, la estabilidad relativa que, aunque no ha sido formalmente acogida por el ordenamiento jurídico colombiano, es más congruente de acuerdo La Corte Suprema de Justicia (1998) quien ha sido clara al expresar que:

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización y de estabilidad precaria cuando ciertos empleados, como los empleados de libre nombramiento y remoción, pueden ser retirados en el ejercicio de un alto grado de discrecionalidad por parte de la administración (p. 48)

Así mismo, es claro que para La Corte, la estabilidad laboral no tiene relación alguna con el hecho de la permanencia indefinida en un puesto laboral por parte del trabajador, lo que ha permitido que los empleadores tengan una cierta facilidad a la hora de dar por terminada una relación laboral sin un justificante debidamente acreditado, además que se da por subsanada la falta del empleador con el pago de una indemnización en favor del trabajador (Cerquera, 2018).

En consecuencia de lo anterior, La Corte Constitucional (2002) afirma por medio de la Sentencia T- 546 de 2002 que:

La jurisprudencia de la Corte ha determinado entonces, que la estabilidad laboral no puede garantizar la permanencia en un empleo determinado, aun en los casos en que la terminación del contrato provenga de una decisión injustificada por parte del patrono. En tales hipótesis, la protección de la estabilidad laboral se produce a través de la composición de una obligación secundaria al empleador, como consecuencia de su responsabilidad (p. 15).

Lo que La Corte Constitucional plantea según el aparte citado, es conocido como estabilidad impropia, teniendo en cuenta que se castiga el acto injustificado del empleador, pero no declara que el mismo es ineficaz, sino que penaliza con el pago de la indemnización por parte del empleador en favor del trabajador (Castillo, 2002).

Es importante resaltar que en Colombia, la estabilidad laboral es una figura importante para el relacionamiento y correcta ejecución de los contratos laborales. Por esta razón, el legislador ha contemplado la figura de Estabilidad Laboral reforzada. Que a su vez, ha sido establecida por medio de la Sentencia T-320 de 2002 de La Corte Constitucional (2016) de la siguiente manera:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (p.22).

De lo anterior, es posible resaltar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es exclusivo para trabajadores que, por condiciones particulares como enfermedades profesionales, que a su vez provoquen incapacidad física permanente comprendida configurando una situación de vulnerabilidad en la relación laboral (Vallecila,2018).

En efecto, a nivel constitucional y legal, Colombia no tiene establecida como regla general la estabilidad laboral absoluta. Esto, teniendo en cuenta que al momento de realizarse el despido sin justa causa no se opera de inmediato un reintegro sino se suple por medio del pago de la indemnización, exceptuando casos especiales como fueros sindicales, despidos colectivos, fuero de maternidad entre otros (Ospina, 2017).

A continuación, se realizará un estudio sobre el impacto que ha generado el COVID-19 en la estabilidad laboral. Esto, habida cuenta que desde el 2019 hacia atrás, diferentes circunstancias no permitían el desarrollo total en la aplicación de la estabilidad laboral absoluta ni reforzada y ahora se suma la situación de pérdida económica que ocasionó el COVID-19 a las empresas, generando despidos y suspensiones de contratos de manera masiva (SURA, 2020).

3. Impacto del COVID-19 en la estabilidad laboral en Colombia: Año 2020.

La crisis mundial, producto de la cuarentena decretada en consecuencia de la pandemia COVID 19, ha generado como resultado la pérdida inminente de más de 5 millones de empleos a nivel nacional, esto en razón de la situación atípica, que además, hizo una división de trabajadores y sectores que se convirtieron en los de mayor demanda y atención para enfrentar la pandemia (Merchán, 2020).

En primer lugar, los trabajadores del sector salud y agrícola quienes tomaron gran importancia para enfrentar la situación de salud y para quienes *“la estabilidad laboral no se vio afectada”*. Esto, teniendo en cuenta que si bien, la demanda se encontraba situada en los profesionales de la salud y lo campesinos, también fueron directamente afectados de cara a la implicación y peligro que ostentaba para los médicos, enfermeras, etc, el estar en contacto permanente con las personas del virus y el desprecio de la sociedad por miedo a contagiarse. Ahora bien, los campesinos también perdieron sus cosechas por las restricciones de movilidad que se impusieron en diferentes sectores del territorio nacional (Martínez, 2020). No obstante, es posible decir que por su alta demanda, un porcentaje pudo mantener su trabajo de acuerdo con las estadísticas entregadas por el Departamento Nacional de Estadística (DANE, 2020).

Es importante, tener en cuenta que para un país, la fuerza motora siempre será el correcto desarrollo de su economía. En Colombia, son los trabajadores quienes se encargan de ejecutar y llevar a cabo cada una de las actividades comerciales que impulsan la economía nacional. No obstante, de acuerdo con el DANE (2020): “Más del 60% de los empleos se desarrollan bajo la informalidad” (p.1). Así mismo, la formalidad de la ocupación del trabajador, se encuentra directamente relacionada con la estabilidad laboral del mismo y en razón a que la mayoría de los trabajadores colombianos son informales, la estabilidad laboral en Colombia, atravesó una de las peores crisis en la historia laboral del país. Esto, en consecuencia del aislamiento obligatorio y la imposibilidad de estas personas para desarrollar su actividad laboral (Merchán, 2020).

De igual manera, en virtud de los comunicados expedidos por el Ministerio de Trabajo de Colombia, los empleadores al iniciar la pandemia acudieron a la figura de suspensión de contrato, enviaron a sus empleados a vacaciones y a otros les fue cancelado el contrato. En

algunas ocasiones, a pesar de la demanda que ostentaban algunos sectores, unas relaciones laborales fueron terminadas de forma unilateral, argumentando múltiples factores que impedían garantizar la continuidad del trabajador (Martínez, 2020).

Ahora bien, de cara a la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa en tiempo de COVID-19, en el siguiente apartado explicaremos la aplicación que se ha realizado y los casos en los cuales se logró demostrar que si bien, la pandemia obligó a muchos empleadores a minimizar sus gastos, las grandes empresas realizaron despidos masivos sin justa causa (OIT, 2020).

3.1 Aplicación de la figura de indemnización por despido sin justa causa durante el año 2020.

El año 2020 represento un gran reto para la estabilidad económica y laboral del país; la llegada y propagación de la pandemia del COVID-19 hizo más notoria la desigualdad de las condiciones socioeconómicas a las cuales se ven enfrentados los trabajadores en Colombia.

Si bien es cierto que, la pandemia del COVID-19 era un hecho imprevisible para el empleador y el trabajador, esta no se encontraba estipulada como una causa justa en el Artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo. No obstante, es cierto que algunos empleadores, en especial las pequeñas empresas no contaban con los recursos necesarios para sostener sus nóminas debido al encerramiento total (Lopera, 2020).

Por consiguiente, el Ministerio de Trabajo ha dejado en claro que, aunque no es legal realizar un despido en estas circunstancias, ya que considera que directamente se está atentando en contra del derecho a la vida digna, no solo del trabajador sino de su núcleo familiar al interrumpir la relación laboral con el justificante de la pandemia, ha planteado distintas soluciones encaminadas a sobrellevar esta situación de la mejor manera, donde no solo se deben tener en cuenta los derechos del empleador, sino también las necesidades del empleador con el único propósito de que se cuiden los intereses de las dos partes mientras tiene lugar la emergencia sanitaria. Ante esto el Gobierno Nacional ha adoptado diferentes estrategias, con el fin de preservar el trabajo y sin dejar de lado las necesidades económicas ocasionadas por la situación anormal que afronta la sociedad mundial con la pandemia del COVID-19 (Escandón, 2020). Es así que por medio del Decreto 770 de 2020 y la Circular

041 del Ministerio del Trabajo, se propusieron diferentes alternativas para el correcto desarrollo de las funciones de cada trabajador sin poner en riesgo la vida de empleadores y trabajadores pero sin afectar el cumplimiento de las actividades contractuales. Por ejemplo: el teletrabajo, la flexibilidad de horarios laborales, la intermitencia en la presentación física del trabajador en su lugar de trabajo cuando sea posible, el acuerdo para licencias remuneradas entre otras (Avellaneda, 2020).

Ahora bien, el Ministerio de Trabajo también entregó la posibilidad de acceder al amparo de nóminas en virtud del documento “Las normas de la OIT y la COVID-19 (Coronavirus) del 29 de mayo de 2020, por medio del cual se indicó que:

Los gobiernos deberían, tan pronto como sea posible o tratar de garantizar la seguridad básica del ingreso, en particular para las personas que hayan perdido sus puestos de trabajo o medios de vida a causa de la crisis; o adoptar, restablecer o ampliar regímenes integrales de seguridad social y otros mecanismos de protección social (p.6).

Sin embargo, algunas empresas no fueron beneficiadas por los amparos entregados por el Gobierno Nacional, razón por la cual tuvieron que acudir a figuras como la suspensión de contratos, enviar a sus empleados a las vacaciones que tenían pendientes o en los peores casos dar por terminado el contrato laboral. Por esta razón y en virtud de la Ley 1636 de 2013, por medio de la cual se creó el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), que tiene como finalidad proteger a quien pierda su trabajo a través de las Cajas de Compensación Laboral, se logró proteger a una parte de la población que se quedó sin trabajo dependiendo de la categoría que ostentaba dentro de la Caja de Compensación al momento de quedar desempleado.

Es claro que si existen empresas que dependen de las constantes ventas o son muy pequeñas para enfrentar una situación como la del COVID-19. No obstante, empresas internacionales como Renault, Ford, American Airlines, Latam, Avianca, entre otras despidieron a un porcentaje alto de empleados tras conocer de la pandemia. Es este punto el que se quiere tocar en el presente artículo, pues si bien es cierto que la situación fue de imprevisión para el mundo en general, empresas como estas cuentan con planes de contingencias que debería permitirles soportar en alguna medida situaciones como la del COVID-19 (La República,2020).

3.2 Suspensión del contrato de trabajo y despido justificado en causal de fuerza mayor durante la pandemia del COVID- 19 en Colombia

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Circular Externa No.0022 del 19 de marzo de 2020 estableció que la emergencia ocasionada por la llegada y propagación del COVID-19, no es una causal de despido que se pueda justificar en la fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral.

Según el Concepto 32988 del año 2017 expedido por el Ministerio de Trabajo; las causas justas para dar por terminada la relación laboral están taxativamente expuestas en el CST y en ninguna de ellas se encuentra la posibilidad de alegar como causa justa la fuerza mayor ocasionada en este caso por la emergencia sanitaria.

La fuerza mayor o caso fortuito, hacen referencia a todo tipo de acontecimiento que está fuera de la voluntad y deseo de la persona, en este caso el empleador se ve enmarcado en una posición que le imposibilita el total cumplimiento de las obligaciones económicas adquiridas con el trabajador producto de la relación laboral (Tobacia, 2011).

Ahora bien, aunque no sea causal para dar por terminado un contrato laboral, en la *suspensión* de un contrato, la ley si permite la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito, cuando al empleador le sea imposible poder cumplir con sus obligaciones de forma temporal; bajo estas condiciones el Ministerio de Trabajo expidió la circular No 0022 del año 2020 donde deja claro que quien está autorizado para determinar si existe o no causal de fuerza mayor o caso fortuito es directamente un Juez de la Republica con la obligación de informar al Ministerio de Trabajo de dicha actuación. No obstante, las suspensiones de contratos laborales durante el año 2020 fueron masivas y no atendieron a derecho, pues generalmente los empleadores no acudieron previamente a la declaración judicial de un juez (Martínez, 2020)

3.3 Porcentaje de desempleo durante la cuarentena obligatoria en Colombia

Históricamente en Colombia las oportunidades para acceder a un empleo que brinde unas condiciones económicas medianamente adecuadas para la subsistencia del trabajador y su familia, han sido muy escasas y en la actualidad con la emergencia sanitaria que tuvo lugar

con la llegada de la COVID-19, estas oportunidades quedaron totalmente obsoletas y por el contrario la vida laboral en Colombia sufrió aún más las consecuencias (Moro, 2006).

Juan Daniel Oviedo, actual director del DANE dio a conocer las cifras del desempleo desde que se inicio la cuarentena provocada por la emergencia sanitaria de la COVID-19, así pues, para los meses de abril y mayo, donde la cuarentena tuvo un mayor impacto en la vida económica del país, el desempleo superó la tasa de 21 %, en comparación al año 2019. Este aumento en la tasa de desempleo se vio impulsado principalmente en las grandes ciudades donde la vida laboral esta sumergida en la informalidad y la implementación de la cuarentena obligatoria provoco a que muchos de los individuos que anteriormente estaban ocupados en actividades de carácter informal, ahora se encuentren desempleados.

Aunado a lo anterior, la brecha laboral entre hombres y mujeres aumentó, ocasionando que la tasa de desempleo tenga un mayor número de mujeres que de hombres. Con cifras entregadas por el DANE los hombres representan el 8,3 por ciento y las mujeres un 13,4 por ciento de la tasa general de desempleo (DANE, 2020).

De acuerdo con la evolución y el manejo que se le ha dado a la pandemia del COVID-19, para el mes de enero del año 2021, el DANE presentó un informe donde se compararon las cifras con el mismo mes del año inmediatamente anterior y arrojo como resultado una reducción del porcentaje en la tasa de desempleo en el país. “En enero de 2021, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 19,5%, lo que significó un aumento de 6,6 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior (12,9%).”, Así mismo, es posible determinar una reducción de la tasa de desempleo que venía manteniéndose históricamente como la mas alta de la historia de Colombia y una de las mas altas en la región.

Conclusiones

En la historia laboral de Colombia, es posible visualizar que a comparación de otros países, el nivel de calidad de vida no es el mejor. Esto, teniendo en cuenta que generalmente no existen condiciones justas y equitativas entre hombres y mujeres, las oportunidades laborales para los jóvenes también son escasas a pesar de contar con una carrera universitaria. Ahora bien, con la llegada del COVID-19, la situación claramente empeoró, dejando a un sinnúmero de personas desempleadas y generando una tasa alta de desempleo y pobreza a nivel nacional.

Si bien, la pandemia del COVID-19 generó una inestabilidad laboral durante todo el año 2020, sumado al caso social y económico que se desató por la falta de oportunidades laborales y la pobreza que se suscitó de la imposibilidad de salir a las calles, tras casi un año se puede percibir la evolución y mejor en la oportunidad laboral y el resurgimiento económico del país. No obstante, lo que el presente artículo buscó establecer fue un paralelo entre las grandes y pequeñas empresas y sus posibilidades de mantener sus nóminas para evitar aumentar la tasa de desempleo y pobreza del país. Sin embargo, a lo largo de la investigación se estableció que las pequeñas empresas buscaron apoyos económicos de parte del Gobierno Nacional para poder abastecer a cada uno de sus empleados aunque fuera con un salario mínimo, mientras que grandes empresas como Renault, Avianca, Latam, entre otras, no aplicaron sus planes de contingencias para poder mantener su personal aun cuando por su capacidad económica podían amparar a la mayoría de sus empleados mientras la emergencia sanitaria avanzaba.

Para lo anterior, el Ministerio de Trabajo, por medio del Decreto 770 de 2020 y la Circular 041, 022, estableció diferentes alternativas para la protección de las vidas tanto de empleadores como de empleados, otorgando la facilidad de acceder al teletrabajo, turnos, horarios laborales flexibles que no pusieran en riesgo la vida de ninguno de los individuos de las instituciones. Así mismo, estipuló que la fuerza mayor y el caso fortuito para acceder a la figura de suspensión de contrato laboral, solo se encuentra en cabeza de un Juez de la Republica, razón por la cual, a la fecha es evidente la existencia del estado cosas institucionales respecto al derecho de trabajo y la manera en que se realizaron los despidos durante el año 2020, con ocasión a la pandemia del COVID-19.

REFERENCIAS

- Agudelo-Giraldo, O.A. (2018). La pregunta por el método: derecho y metodología de la investigación. Bogotá. Editorial Universidad Católica de Colombia
- Avellaneda, D. (2020). La suspensión de los contratos laborales en el Covid-19. Asuntos Legales, Bogota. Recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/la-suspension-de-contratos-laborales-en-el-covid-19-2988783#:~:text=Es%20importante%20tener%20presente%20%2Dsi,la%20temporalidad%20y%20causalidad%20planteadas>.
- Campos, D. (1997). Derecho Laboral Colombiano. Bogotá. Editorial Temis.
- Castillo, A. (2002). Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa. (Tesis de Grado). Pontificia Universidad Javeriana.
- Cerquera, S. (2018). El Principio de Estabilidad Laboral en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. (Tesis de Magister). Universidad Nacional de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia (2002). Ley 789 de 2002.
- Corte Constitucional. Sala Plena (20 de noviembre de 1997). C-594/97 [MP. Alejandro Martínez]
- Corte Constitucional. Sentencia T-546/2002
- Corte Constitucional. Sentencia T-320/2002
- Corte Constitucional. Sala Plena (8 de noviembre de 2000). C-1507/00 [MP. Javier Rivera]
- Corte Suprema de Justicia. (1998). Sentencia SU- 250/1998
- DANE (2020). Informe de Participación de la mujer en el Mercado Laboral. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral-2.pdf>

DANE (2020). Tasa Global de Participación, ocupación y desempleo. Recuperado de:

[https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Informaci%C3%B3n%20junio%202020&text=La%20tasa%20global%20de%20participaci%C3%B3n,2019%20\(57%2C5%25\).](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Informaci%C3%B3n%20junio%202020&text=La%20tasa%20global%20de%20participaci%C3%B3n,2019%20(57%2C5%25).)

DANE (2002). Crónica económica y social de Colombia. Recuperado de:

https://www.dane.gov.co/files/banco_datos/cronica_economica/cronica_2002/Cronica_Econ_2002.pdf

Díazgranados, L., et al. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Bogotá. Universidad Católica de Colombia.

Escandón, J. (2020). COVID-19 ¿Qué pueden y qué no pueden hacer los empleadores y los trabajadores?. Universidad Sergio Atboleda. Bogotá. Recuperado de <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/laboral-trabajo-covid-19-que-pueden-y-que-no-pueden-hacer-los-empleadores-y-los-trabajadores/>

Galeano, J. (2020). Régimen laboral durante la Crisis del Covid-19. ¿La Ley le ofrece algún tipo de protección a los trabajadores en una coyuntura semejante?. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Guerrero, G. (1998). Compendio de Derecho Laboral. Editorial Leyer. Bogotá.

Guerrero, M., et al. (2014). Contrato Realidad Frente Al Contrato de Prestación de Servicios en Colombia. Tratamiento Jurisprudencial 2011 a 2014. Universidad Libre.

Jaramillo, I. (2011). Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo. Universidad del Rosario.

Lopera, Y. (2020). Tercerización laboral en Colombia y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores colombianos. (Monografía). Universidad de Antioquia.

Martínez, M. (2020). Causas y efectos en la economía mundial, a partir de la pandemia Covid-19. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Bogotá.

Merchán, J. (2020). Efectos del Covid-19 en la sociedad colombiana. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Bogotá.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2020). Efectos en el mercado laboral por Covid-19, analizaron MinTrabajo y OIT.m Bogotá. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2020/marzo/efectos-en-el-mercado-laboral-por-covid-19-analizaron-mintrabajo-y-oit>

Ministerio del Trabajo (2014). Concepto 54800. Recuperado de: <https://ucatolica.codigosleyex.info/LyxNormas/view/35122/pdf>

Ministerio del Trabajo (2020). Circular 0022 de 2020.

Moro, B. (2006). Las empresas transnacionales como agentes centrales de la globalización neoliberal, elementos de discusión para una propuesta de políticas alternativas. Revista Lan Harremanak especial/ale Berezia (40), pp.37-53.

OIT. (2020) Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. 6ª edición. Nota informativa. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755917/lang--es/index.htm

La República. (2020). Emirates, Amtrak y Renault son algunas compañías que han anunciado más despidos. Recuperado de <https://www.larepublica.co/globoeconomia/emirates-amtrak-y-renault-son-las-empresas-que-han-anunciado-mas-despidos-3012212>

Ospina, W. (2017). Salarios y flexibilización laboral en Colombia: un análisis desde la jurisprudencia presentada por las altas cortes. (Trabajo de Grado). Universidad Católica de Colombia.

Pérez, D. (2020). Manual de Indemnizaciones Laborales. (Trabajo de Grado). Pontificia Universidad Javeriana.

Presidencia de la República de Colombia. (2020). Decreto Legislativo No 553 de 2020.

Seguros Generales Suramericana (2020). Normatividad en materia de Coronavirus en Colombia. Bogotá. Recuperado de <https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/normas-coronavirus.pdf>

Tobacia, L. (2011). Formalización Laboral como Estrategia de Desarrollo Contribución a los Procesos de Cohesión Social en Bogotá. (Trabajo de Grado de Magister). Pontificia Universidad Javeriana.

Vallecilla, L. (2018). La Relación laboral y el Contrato de Trabajo. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia